
Jafnréttisáætlun



Verkefni og aðgerðir í jafnréttisáætlun

Stefnir hefur lagt fram aðgerðaráætlun á grundvelli stefnu félagsins um fjölbreytileika, jafnrétti, þátttöku og almenn mannréttindi innan Stefnis.

Aðgerðaráætlun þessi tekur mið af 6.-14. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði, auk annarra þátta sem talið er mikilvægt að endurspegli þá jákvæðu fyrirtækjamenningu sem Stefnir vill stuðla að.

Aðgerðaráætlunin er samþykkt af framkvæmdastjóra Stefnis og er endurskoðuð á þriggja ára fresti.

Markmið aðgerðaráætlunar Stefnis á sviði jafnréttismála er að:

Að stuðla að móta eftirsóknarvert og sanngjarnt starfs-umhverfi ásamt við að styðja við velferð alls starfsfólks félagsins.

Launajafnrétti

Við ákvörðun launa og kjara skal þess gætt að starfsfólki sé ekki mismunað og fái þannig greidd jöfn laun fyrir jafn verðmæt störf.

Markmið	Aðgerðir	Mælikvarði	Ábyrgð	Tími
Að viðhalda jafnlaunavottun og stuðla að stöðugum umbótum á jafnlaunakerfi og gera úrbætur þegar þess er þörf.	Uppfylla kröfur jafnlaunastaðalsins ÍST 85:2012. Fræðsla til stjórnenda um jafnlaunavottun og aðgerðir til að stuðla að þeim markmiðum sem sett hafa verið fram.	Niðurstaða jafnlaunagreiningar sýni launamun kynjanna undir 1%.	Framkvæmdastjóri.	Ágúst ár hvert.

Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

Laus störf skulu standa öllum opin sem búa yfir tilskilinni menntun og reynslu, óháð kyni eða annarri stöðu.

Markmið	Aðgerðir	Mælikvarði	Ábyrgð	Tími
Leitast skal við að auglýsa laus störf í þeim tilgangi að veita jöfn tækifæri óháð kyni og annarri stöðu.	Mæling á fjölda starfa sem voru auglýst sem hlutfall af þeim störfum sem ráðið var í.	Jákvæð þróun í kynjahlutfalli innan starfaflokka þegar kemur að ráðningum.	Framkvæmdastjóri.	Mái ár hvert.
Orðalag og ásýnd auglýsinga verði háttáð þannig að gætt sé að jafnréttissjónarmiðum.	Yfirlestur auglýsinga og boðmiðlunar tengt auglýstum störfum.		Framkvæmdastjóri.	
Stuðlað sé að jöfnum kynjahlutföllum í nefndir og ráð á vegum félagsins.	Við skipan í nefndir og ráð á vegum félagsins skal sérstaklega huga að jöfnum tækifærum til þátttöku í nefndum óháð kyni.	Árleg úttekt á starfi nefnda og ráða á vegum félagsins.	Framkvæmdastjóri.	Mái ár hvert.
Tækifæri til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar skulu standa öllum til boða.	Starfsfólk óháð kyni, stöðu, aldri eða öðrum þáttum á rétt á að sækja sér fræðslu samkvæmt fræðslustefnu félagsins.	Árleg mæling í starfsánægjukönnun félagsins.	Framkvæmdastjóri.	Mái ár hvert.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsfólki skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu eftir því sem mögulegt er. Stuðla skal að sveigjanleika og jafnvægis milli vinnu og einkalífs.

Starfsfólk er sérstaklega hvatt til að nýta fæðingarorlofsrétt sinn.

Markmið	Aðgerðir	Mælikvarði	Ábyrgð	Tími
Vinnutími sé sveigjanlegur og boðið er upp á fjarvinnu ef mögulegt er.	Viðhald fjarvinnu-stefnu félagsins. Mæling með reglubundnum hætti upplifun starfsfólks á jafnvægi milli vinnu og einkalífs.	Einkunn könnunar um upplifun starfsfólks á jafnvægi milli vinnu og einkalífs sé að lágmarki 4,2.	Framkvæmdastjóri.	Mái ár hvert.
Að fæðingarorlofsréttur sé nýttur að jöfnu óháð kyni.	Allt starfsfólk er hvatt til að taka hið minnsta þrjá mánuði samfellt í fæðingarorlof. Starfsfólki verði að jafnaði tryggð 80% af launum upp að tilteknu hámarki í 6 mánuði óháð kyni.	Jákvæð þróun á kynja-hlutfalli vegna töku fæðingarorlofs.	Framkvæmdastjóri.	Mái ár hvert.

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Einelti, kynbundin/kynferðisleg áreitni og ofbeldi skal aldrei liðið og ber starfsfólki að tilkynna viðeigandi aðilum verði það vart við slíka hegðun.

Markmið	Aðgerðir	Mælikvarði	Ábyrgð	Tími
Að starfsfólk óháði kyni og öðrum þáttum upplifi ekki með neinum hætti einelti, kynbundna/kynferðislega áreitni og ofbeldi.	Haldið utan um fjölda tilkynninga um einelti, áreitni og ofbeldi Unnið með niðurstöður úr könnunum varðandi einelti áreitni og ofbeldi.	Fjöldi tilkynninga um tilvik sem tengjast einelti, áreitni og ofbeldi.	Stjórnendur og Framkvæmdastjóri.	Mái ár hvert.
Að starfsfólk þekki stefnu sem og forvarnar- og viðbragðsáætlun í málum er varða einelti, kynbundna/kynferðislega áreitni og ofbeldi.	Fræðsla um stefnu og forvarnar og viðbragðáætlun til starfsfólks.	Fjöldi þátttakenda.	Stjórnendur og Framkvæmdastjóri.	Mái ár hvert.